

相对位置与经济行为:社会比较理论

李国武

内容提要:对在反思新古典经济学过程中发展起来的经济社会学而言,其微观理论基础必须要考虑人类行为的社会性。对相对位置和社会比较的重视是人的社会性的主要体现,个体不仅关心自己的绝对收益,也关心与参照对象比较产生的相对位置。本文把从相对位置假定出发来分析经济行为和经济结果的理论称为经济社会学的社会比较理论,梳理和整合了分散在以往社会学和经济学研究中与此有关的重要内容。把相对位置引入对人类经济行为的分析,需要讨论参照对象的选择、比较事项的位置外部性、相对位置引发的行为反应、对相对位置的社会认可等基础性问题。社会比较理论有助于理解消费级联、工资压缩、生产定额、晋升激励等困扰传统经济学理论的经济现象。社会比较理论是经济社会学研究需要重视的知识领域。

关键词:相对位置;社会比较;经济行为;经济结果

引言

自二十世纪七八十年代以来,无论是经济学阵营内部的有识之士,还是其他学科领域的一些社会科学家,都认识到新古典经济学理论所立基的一系列前提假定存在诸多不合现实之处。经济社会学很大程度上也是在反思新古典经济学理论的基础上发展起来的。新古典经济学在研究人类经济行为时通常秉持原子化个体的假定或者说低度社会化假定,更重视个人对物质利益的追求,忽视或者说悬置了人的社会性。无疑,把人视为社会性动物是更为符合现实的假定。不过,人的社会性体现在很多方面:人类行动是嵌入在社会关系网络之中的(Granovetter, 1985),人类行动受到内在规范和价值观念的支配(帕森斯, 2003; 韦伯, 2005),人们对观点和能力的自我评价是一个社会比较过程(Festinger, 1954),等等。综观当今经济社会学的发展,关于社会网络和制度惯例的理论已得到充分的重视(格兰诺维特, 2007, 2008; 鲍威尔、迪马吉奥, 2008; 道宾, 2013),而把社会比较引入对人类经济行为和经济结果的研究仍未引起足够的关注。

心理学家和社会学家在研究人类态度和行为时一直强调社会比较、相对剥夺和参照群体的重要性,但主要将相应的概念和原理运用于社会生活领域(Hyman, 1942; Stouffer et al., 1949; Festinger, 1954; Kelley, 1952; Davis, 1959; Adams, 1963; 舍克, 1999; 默顿, 1957/2006)。在新古典经济学的理论体系特别是流行教科书所传授的知识体系中,大多数情况下假定行动者只关心自身绝对收益的最大化,搁置了社会比较对

作者简介:李国武,中央财经大学社会与心理学院教授,主要研究方向为经济社会学。

基金项目:中央财经大学一流学科建设项目“聚焦网络化与金融化的经济社会学研究”(021451619003)。

行动者效用和行为的影响。在这个体系中,无论是消费者行为理论,还是厂商理论,都建立在绝对收益最大化假定基础之上。不过,相对位置假定虽未被纳入主流经济学理论体系,但却时常出现在一些经济学家的理论思想之中(Veblen, 1899; Duesenberry, 1949; Becker, 1974; Hirsch, 1976; 斯密, 1776/2011),特别是最近30多年来行为经济学家对地位、公平等社会性偏好进行了不少研究(Kahneman et al., 1986; Akerlof & Yellen, 1990; Fehr & Schmidt, 1999; Frank, 1984, 1985a, 1985b, 2008; Frank et al., 2014; 凯默勒等, 2010)。

经济社会学试图在整合来自社会学、经济学和心理学等不同学科的方法和概念的基础上增进对经济的理解,其微观理论基础必须要考虑人类行为的社会性。对相对位置和社会比较的重视是人的社会性的主要表现,个体不仅关心自己的绝对收益,也关心与参照对象比较产生的相对位置。本文把从相对位置假定出发来分析经济行为和经济结果的理论统称为经济社会学的社会比较理论,梳理和整合了分散在以往社会学、经济学和心理学的研究中与此有关的重要内容。人们关心相对位置的影响并不局限于他们私人持有的隐匿的态度和感觉上。相反,这些关心对一系列可观察的行为有着深刻的影响。如果将相对位置假定引入对经济行为和经济结果的分析,很多困扰传统经济学理论的现象会得到更有力的解释。本文在讨论了参照对象的选择、比较事项的位置性、相对位置引发的行为反应和对相对位置的社会认可等社会比较理论的基础要件之后,运用统一的社会比较理论框架梳理了对消费级联、工资压缩、生产定额和晋升激励等组织或系统层面经济现象的相关研究。

一、把相对位置引入行为分析

在新古典经济学中,通常假定个体的效用仅受个体所拥有的物品或服务的影响。这种认为人们只关心自身绝对收益的假定在很多情况下并不符合现实,因为它忽视了人们的社会比较倾向。不过,20世纪70年代加里·贝克尔在分析社会相互作用时,提出了个体受他人状况影响的扩展效用函数(Becker, 1974; 贝克尔, 2015),其简化形式可表述为

$$U_i = U_i(X_i, R) \quad (1)$$

在上式中, U_i 表示个体*i*的效用函数, X_i 表示个体*i*拥有的物品或服务, R 是其他人拥有的物品或服务,它作为自变量直接进入个体的效用函数。他人状况对个体效用的影响可能是正向的,也可能是负向的。在自己拥有的物品或服务不变的条件下,如果个体的效用因他人拥有的物品或服务数量的增加而上升,则他人状况对个体效用的影响为正向;如果个体的效用因他人拥有的物品或服务数量的增加而下降,则他人状况对个体效用的影响为负向。

贝克尔把他人状况引入个体效用函数的理论分析为进一步讨论相对位置对个体效用和行为的影响奠定了重要基础,实际上,可把对相对位置敏感视为他人状况影响个体效用的一种主要表现形式。相对位置指的是个体在与参照对象进行特定事项的比较和排序中所处的位置。在自己拥有的某种物品或服务的绝对数量既定的条件下,与其他人比较而生成的相对位置有三种情况:一是自己拥有的数量多于他人,二是自己拥有的数量与他人一样,三是自己拥有的数量少于他人。人们对相对位置的偏好与客观上的相对位置是两码事。对相对位置敏感是指行动者与参照对象在特定事项上的位置比较结果会影响其个人效用。人们对相对位置的上述三种情况对自己效用的影响可能会有不同的排序:第一种排序是第一种情况>第二种情况>第三种情况,这种排序反映的是希望出人头地的比高求胜动机(Veblen, 1899; 凡勃伦, 2011);第二种排序是第

二种情况>第一种情况>第三种情况,这种排序反映的是追求平等或不公平厌恶的动机(Fehr & Schmidt, 1999);第三种排序是第三种情况>第二种情况>第一种情况,这种排序反映的是利他主义动机(Becker, 1974, 1976; 贝克尔, 2015)。这三种常见的排序表明了人们对位置考虑的复杂性,行动者偏好于怎样的位置考虑和位置追求至少取决于参照对象、比较事项和公平规范等情境性因素(李国武、陈姝好, 2018)。

把位置考虑引入对人类行为(包括经济行为)的分析,其理论要件包括对参照对象(和谁比)和比较事项(比什么)的选择、对位置差距的认可以及位置考虑引发的行为反应等基本内容。相对位置产生于在特定事项上与其他人的比较,因此对相对位置的分析首先要讨论行动者对参照对象和比较事项的选择问题,参照对象和比较事项的选择会影响到行动者的位置感。相对位置不仅影响到人们的主观态度和感受,还会引发出人们的追赶行为或损害行为。而相对位置会给人们带来积极还是消极的心理感受和行为反应,很大程度上取决于人们对差距本身的合理性及差距来源的合法性的认知。

(一)参照对象的选择

人们的相对位置来源于与其他人的比较,参照群体构成了个体的比较框架,问题是人们如何选择自己的参照对象。以往很多研究表明,人们通常选择生活世界中特征相似或地位相邻的其他人作为参照对象,也就是说人们更注重局部比较。这一方面是由于参照群体的选择根源于社会互动过程,人们的互动性需要密集分布于这些群体之中,另一方面是相似或相邻群体状况的比较信息更容易被当事人获得。人们与相似他人的不利比较比与遥远时空的人的比较所引发的消极情绪更为强烈。社会学家默顿(1957/2006)从社会联系和社会地位两个维度讨论了参照群体的选择。从社会联系的维度可区分出跟那些与自己有实际交往且具有稳定社会联系的人进行比较和跟那些与自己没有实际交往和稳定联系的人进行比较;从社会地位的维度可区分出与那些处于同一地位或同一社会范畴的人进行比较和与那些处于不同社会地位或社会范畴的人进行比较。与不同社会地位的人进行比较又可分为向上比较(与比自己地位高的人比较)和向下比较(与比自己地位低的人比较)。默顿进一步讨论了隶属群体与非隶属群体作为参照群体的情况。在斯托弗等人(Stouffer et al., 1949)关于晋升快慢对军人士气影响的研究中,之所以晋升很慢的宪兵部队士兵的满意程度比晋升很快的空军特种部队士兵更高,是因为无论是宪兵还是空军特种兵,他们都选择其隶属群体作为参照群体。不过,在另外一些情境下,人们会选择非隶属群体作为参照群体,比如社会流动性较高的社会极易形成非隶属群体作为参照群体的普遍取向;那些渴望进入某一群体的成员也容易选择非隶属群体作为参照框架。古德曼(Goodman, 1974)从信息的可得性和相关性两个维度讨论了参照群体的形成。信息的可得性主要是指人们对参照对象的信息来源及信息多寡,越容易获得其相关特征信息的其他人越可能成为行动者的参照对象。相关性程度是指参照对象与个体的关联程度和可比较程度,越是与其有关联的其他人越可能成为行动者的参照对象。费斯廷格的社会比较理论认为,人们在评价自己的观点和能力时,更容易将那些与自己有相近的能力和观点的人作为比较的参照对象(Festinger, 1954)。如果他人的观点和能力与自己的差别增大时,这种比较的动机会随之下降。Davis(1959)更加明确地指出,人们只有与自己相似的人比较才能构成有意义的比较框架,他把这些与自己相似的人称为“相似他人”(similar others)。不过,这种“相似他人”存在不同的类型。在劳动力市场上,人们的参照对象选择有三种可能性:个体可能和同企业类似职位的其他个体进行比较;或者与同企业不同职位的其他个体进行比较;或者与类似企业中类似职位的其他个体进行比较(Akerlof & Yellen, 1990)。

宏观结构取向的社会分层理论建立在整体性的社会比较假定基础之上,而微观行为取向的相对位置

理论则认为人们对局部比较比对整体比较更敏感。人们在局部等级中的位置也许比他们在整个人口中的位置更重要。当一个人在总体人口中的位置(或者说“整体地位”)才是最重要的时候,地位具有某种预定的性质。如果收入是地位的测量指标,那么每个人在总体收入等级中的排名很大程度上是由他或她的遗产、天赋、能力和努力决定的。在现实生活中人们的参照群体要比国家边界划定的范围更窄,人们更关心局部的而不是总体的相对位置。与之密切接触且与之竞争重要资源的那些人更可能成为人们的参照群体。当听说某个富豪的财富又增加了时,我们并不会为此感到烦恼,但是当获悉一位同事比我们多获得了一点工资,我们通常会真正地感到不安。

相对于总体性的等级体系,人们对局部性的等级体系具有更大的选择性,这意味着人们可以选择在什么水平上进行位置的比较和竞争。首先是心理层面上的选择。在比较事项和禀赋水平既定的情况下,人们可以通过在主观上变换参照对象来维持相对地位和心理平衡,所谓“比上不足,比下有余”。对那些在既定比较事项上处于绝对劣势的人而言,他们可能会通过调整比较事项来消除相对剥夺感。另外,随着禀赋水平和生产能力的提高,个体的期望水平也会提高,其所选择的参照对象也会加以调整(Blau, 1964; 布劳, 2012)。其次,行为层面上的选择。行动者可以通过在不同局部等级体系之间的流动来改变在特定局部等级体系内部的位置。人们在组织或地区之间的流动改变了生活空间和工作场所,也会带来邻里、同事和朋友等互动对象和参照群体的改变。我们与邻居、同事、朋友的交往和互动在实现其他需求的同时,也在生产着我们的位置感。在很大程度上人们可以自主选择让自己在位置感上更舒服的交往圈子。在不同“池塘”之间的流动具有调节“鱼”的相对大小的作用。是做“小池塘中的大鱼”还是做“大池塘中的小鱼”取决于人们看重的是鱼的相对大小还是池塘的相对规模。

(二)比较事项的位置外部性

不同物品或事项的位置外部性是有差异的,或者说人们对不同物品或事项的位置考虑程度是不一样的。根据位置外部性程度,可把物品分为位置商品(positional goods)和非位置商品(nonpositional goods)。位置商品指的是一种物品或服务给个体带来的效用取决于与其他人的比较状况(Hirsh, 1976; Frank, 1985b)。也就是说,一种物品或服务给个体带来的效用不仅取决于他自己消费的数量,还取决于他所敏感的其他人对这种物品或服务消费的数量。一种物品受他人状况影响越强,这种物品的位置外部性越强。而非位置商品指的是某物品或服务给个体带来的效用只受到自己消费数量的影响,与其他人对此物品或服务的消费数量无关。不过,不同的人对同一种物品的位置偏好可能会不同。

能够产生位置分化的物品或事项种类是很多的,这使得人们在进行社会比较时不仅可以选择参照群体,还可以选择比较的物品或事项。每一种比较事项,都可以形成一个排序系统。可比较事项的多样性丰富了人们在位置竞争中的可选择性,使得一个社会不会沿着单一的维度产生分化。财富、收入、权力、学历、容貌、声望等都是常见的比较事项。不过,在不同的时空和社会情境下主流(被大多数人认可)的位置商品可能会有不同。物品或事项的位置性是社会建构的产物,一旦在一个社会群体中关于特定物品的位置性形成规范或制度,就会对身处其中的个体构成一种约束。当前中国的高考制度就是这样一种制度,它规定了根据所考科目的成绩来对考生进行分地域的相对位置排序。在这个意义上,位置商品的可选择性是相对的。不同的人群看重的位置商品不同,对位置商品的选择往往伴随着对参照群体的选择,由于人们可以选择形成多重群体身份,这同时也为比较事项和相对位置增加了选择的空间。

在参照对象既定的条件下,如果个体 i 对物品 X_i 的占有数量不如参照对象,这会降低 i 的效用,同时,如

果*i*没有能力通过生产更多数量的 X_1 来恢复自己的效用,那么*i*可以选择自己具有相对优势的物品 X_2 来与参照对象进行比较,以弥补自己在 X_1 比较上的效用损失,当然前提是*i*得具备这样的相对优势。这个原理可以用来说明一些现象,比如有些在组织内的职位竞争中失利的人,可能会从自己优于他人的爱好特长中寻求满足;有些在职场竞争中不如意的父母,可能特别希望自己的孩子比同事的孩子更出色。这个原理也有助于理解某一行业内寡头厂商之间的竞争策略。市场竞争的本质是相对位置的争夺,如果竞争只在价格一个维度上进行,最终的结果不是完全垄断,就是完全竞争。但实际上,大部分市场的厂商竞争并不完全在价格一个维度上展开。寡头厂商之间非常关注相对的市场占有率,通过把价格降低至对手之下来提高市场占有率是一种竞争策略,但这种手段并不会经常使用。寡头厂商往往会选择在规格、性能、外观等其他维度上与对手进行差异化竞争。

如果不同商品的位置外部性不一样的话,位置竞争会影响资源的配置,甚至带来资源配置的扭曲,出现对位置商品的过度投资和过度消费。比如,对孩子的培养目标如果过于集中在高考成绩上,那么家长和学校就会把更多资源投放在考试科目的教育上,牺牲对孩子其他方面素质的培养。给定人们拥有的资源,现在对两种物品的需求做出选择,一种是位置商品,另一种是非位置商品,且两种物品之间有一定的替代性,每个人从位置商品得到的效用严重依赖于相对需求量。在这种情况下,我们可以预见,会出现对位置商品的“军备竞赛”,从集体利益角度看,每个人都会试图增加位置商品的需求量,降低非位置商品的需求量,位置商品的需求对非位置商品具有挤出效应(Frank, 2008)。如果人们都减少对位置商品的需求而增加非位置商品的需求,那么他们的福利都会得到改善。在这个意义上,对位置商品的“军备竞赛”类似于囚徒困境博弈。

我们通过一个假想的例子来说明这种情形。有两个人A和B,他们有两个选择方案,第一个是每天工作8小时,每天的收入是320元;第二个是每天工作12小时,每天的收入是480元。在这里,如果收入不是位置商品,那么两个人都认为第一个方案带来的效用高于第二个方案;如果收入是位置商品,则每个人的效用取决于与对方相比较的相对收入。增加收入就要投入更多工作时间,减少闲暇时间,也就是说工资与闲暇之间存在替代性,闲暇是非位置商品。这里假定工作时间投入与收入之间的关系是线性的,且每个人的边际产出价值相同。那么,在看重相对收入的条件下,每个人的占优策略都是每天工作12小时、收入为480元的方案,博弈的均衡结果是两个人都选择每天工作12小时、收入为480元,如矩阵1所示。

矩阵1 看重相对收入条件下的收入—闲暇权衡

		B	
		480, 12; 480, 12	480, 12; 320, 8
A	480, 12; 480, 12	480, 12; 480, 12	480, 12; 320, 8
	320, 8; 480, 12	320, 8; 480, 12	320, 8; 320, 8

在这个示例中,如果没有对相对收入的位置考虑,对两个人的集体福利最优的行为选择是每人每天工作8小时、获得320元的收入。不过,在看重相对收入的情况下,两个人为了维持收入的相对位置,不得不都选择每天工作12小时、获得480元的收入。这个结果是以牺牲闲暇为代价的。

(三)追赶行为和损害行为

在对相对位置敏感的条件下,对特定物品(比如,收入)的社会比较不仅影响到人们的效用和心理,还会影响到人们的行为选择。在他人收入数量增加的情况下,个体在行为上有两种可能的选择,一种是追赶,即通过增加努力投入来提高自己的收入水平;另一种是损害,即通过花费一定的代价来降低他人的收入水平。前一种选择意味着相对位置的积极激励效应,人们在你追我赶中增加特定物品的数量。而后一种选择

意味着相对位置的消极激励效应,相对位置的改变会导致人们之间的相互损害行为,造成彼此资源的减少。

对这两种行为可以借用贝克尔(Becker, 1974)构造的用来刻画他人影响负效应的无差异曲线来表示。在图1中,纵轴表示个体*i*拥有特定物品的数量 X ,横轴表示他人拥有该物品的数量 R ; U_1 、 U_2 、 U_3 、 U_4 代表的是个体*i*占有的特定物品数量 X 和他人占有的该种物品数量 R 带来的效用的无差异曲线,在同一条无差异曲线上的 (X, R) 组合给个体*i*带来的效用相等; $U_1 < U_2 < U_3 < U_4$ 。图1a刻画的是相对位置引发的追赶行为,图1b刻画的是相对位置引发的损害行为。

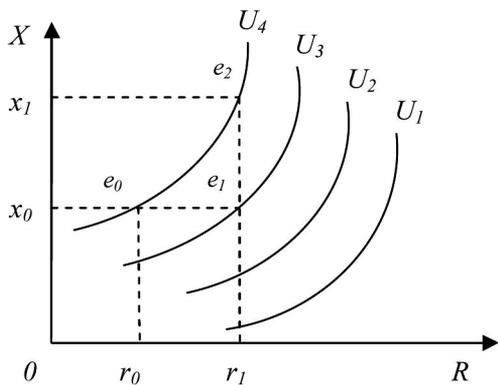


图1a 相对位置引发的追赶行为

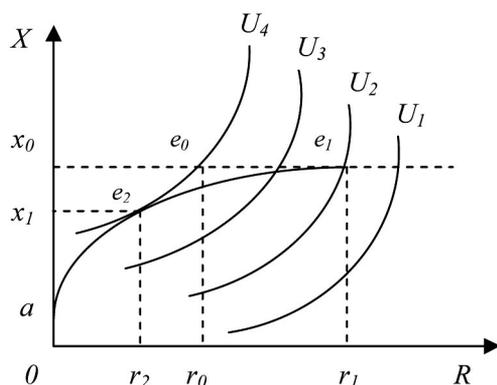


图1b 相对位置引发的损害行为

在图1a中,当个体*i*拥有的初始物品数量为 x_0 、他人拥有的物品数量为 r_0 时,他的效用由 $e_0(x_0$ 和 r_0 的组合点)所在的无差异曲线 U_4 表示。在个体*i*拥有的物品数量仍为 x_0 ,不过他人拥有的物品数量增长至 r_1 时,他的效用从 U_4 下降至 U_3 。为了改变他人拥有物品数量上升造成自己效用下降的局面,他通过增加自己的努力程度,进而提高自己拥有该物品的数量。当个体*i*自己拥有该种物品的数量从 x_0 提高至 x_1 后,这时他的效用从 U_3 又提高至 U_4 。当然,追赶行为受制于个体的生产能力和努力程度。

在图1b中,个体*i*为了改变由于他人拥有的物品数量从 r_0 提高至 r_1 使自己的效用从 U_4 下降至 U_2 的局面,他采取了耗费一定的资源(x_0-x_1)制造某些对他人不利的“坏产品”(如诬陷、破坏、偷窃、抢夺等)来减少他人资源拥有量(r_1-r_2)的做法, e_1-a 为损害行为的生产曲线。当个体*i*拥有的物品数量从 x_0 减少至 x_1 ,而他的物品数量从 r_1 下降至 r_2 时,他的效用从 U_2 重新恢复至 U_4 。这种行为是损人不利己的,因为个体*i*在损害他人的同时也耗费了自己的资源,如果他对相对位置不敏感的话,这些资源本可以使自己过得更好。

(四)相对位置的社会认可

那么,面对与既定参照对象在既定物品上存在的相对差距,人们在什么情况下选择追赶行为,又在什么情况下采取损害行为呢?首先,这可能与人格类型有关。在人们获得既定物品的数量少于他人的情况下,不管导致这种差距的原因是什么,有些人会因嫉妒而做出损害行为,我们把这种人称为嫉妒型人格类型;而有些人则会因落后而激发追赶行为,我们把这种人称为好胜型人格类型。

其次,更具社会学意义的是,这可能与对这种相对差距的公平认知有关。稀缺资源在人群中的分配差异是一个基本社会事实,但并不是所有的分配差异都会引起处于劣势位置者的不满乃至抗议,关键是人们对差距是否公平的认知。对相对位置的敏感很大程度上是关于差距合法性的认知敏感性,对于与他人特定事项上的比较结果,行动者可能认可这种差距,也可能不认可这种差距。人们对分配差距的认可包含两个方面:是否认可差距本身的大小和是否认可差距产生的原因。公平感在社会交换和经济交易中普遍存在(Blau,

1964; Kahneman et al., 1986)。如果人们觉得与其他人的差距是公平合理的,那么他们就会接受这种差距,并更可能通过追赶行为改变这种差距。如果人们觉得与其他人的差距是不公平不合理的,那么他们就会不认可这种差距,并且更可能做出损害行为。公平的分配方案并不一定意味着绝对平等,绝对平等的分配方案也不一定会被认为是公平的。基于绩效或资历的分配方案都不是绝对平等的,但可能被人们认为是公平的。公平是一个社会比较过程,人们的公平感知取决于分配情境、当事者的利益格局和社会规范等因素。

在纯粹的再分配情境下,人们的公平感可能主要取决于对自己所得与他人所得的比较。行为经济学家关于“最后通牒博弈”的大量实验为此提供了实证支持。最后通牒博弈实验本质上是协调博弈的一种,它的操作如下:实验者为两个实验对象A和B提供一笔钱(比如100元)在两人之间分配,随机选取其中某一个人(比如A,称为提议者)决定分配方案,另一个人(比如B,称为响应者)对A提出的分配方案做出接受或拒绝的响应。如果B接受,就按A提出的分配方案分配100元钱;如果B拒绝,则两人均什么也得不到,实验者收回100元钱。如果按照传统经济学对人做出的追求自我利益最大化的假定推断,提议者即使只给响应者留下很少的钱(比如1元),响应者也会接受,因为这样比什么也得不到要好。Fehr和Schmidt(1999)对相关研究文献中的10个最后通牒博弈实验进行了总结,发现了以下规律:一是所有提议者提供给对方的部分都会小于或等于总金额的一半,并且大约60%~80%的提议者提供的部分为40%到50%之间;二是几乎所有提议者提供的部分都大于20%,只有3%的提议者提供的部分少于20%;三是大部分提供过低份额的提议者都会被响应者拒绝,而且被拒绝的概率随着其所提供的比例的上升而下降。这个实验表明,大部分分配方案的提议者都是考虑他人的,是怀有公平规范的;响应者也是非常在乎二者所得差距大小的,他们宁愿以放弃一定的收益为代价来惩罚提出极端不平等分配方案的提议者。宁可两个人都什么也得不到,也不让另一个人得到的比自己多,这就是损害行为。

当所得与投入有关时,当事者的公平感不仅取决于对自己的投入和所得的感知,还取决于与参照对象的投入和所得的比较。就传统经济学的观点而言,报酬差距反映了不同的投入水平和边际产出(Bishop, 1987),在一个组织中,如果根据成员各自的投入水平和边际产出来支出报酬(即基于绩效的报酬),即使存在报酬差距,人们也是认可的,会更加努力地工作。然而,在报酬差别较大、但不与成员的投入产出挂钩的组织中——比如,报酬取决于运气、裙带关系等,则成员的工作表现就会很糟糕。根据锦标赛理论,组织内部不同等级职位之间的报酬差距越大,越能激发更高的绩效(Rosen, 1986; Lazear, 1999);但公平理论认为这种差距并不是越大越好,过高的收入差距可能会削弱组织内部的公平感、破坏合作和组织整体的共同目标(Adams, 1963; Beaumont & Harris, 2003)。早在20世纪60年代,管理心理学家亚当斯提出的公平理论就考虑到了当事者与参照者的比较(Adams, 1963)。只有当个体对自己“投入”的感知价值与对自己“产出”的感知价值之比和他对参照者“投入”的感知价值与他对参照者“产出”的感知价值之比相等时,当事者才会觉得是公平的。当没有实现公平时,当事者不仅会降低自己的努力程度,可能还会抱怨、呼吁,甚至会损害别人和退出该组织。当然,亚当斯的公平理论是建立在相关行动者的投入和产出是可衡量的和可比较的前提之上。后来有经济学家进一步提出了公平工资—努力假说,认为工人有一个公平工资的观念,“当人们得不到其应得时,他们会企图得到均等值。”(Akerlof & Yellen, 1990: 256)如果工人的实际所得高于公平工资,就会贡献全部的努力程度;如果实际所得低于公平工资,则工人会降低其努力程度。在阿克洛夫和耶伦的研究中,工人的公平工资既取决于企业内部其他工人的工资水平,也受到市场力量的影响。

以上关于参照对象、比较事项、差距认知和行为反应的讨论,为我们把相对位置和社会比较引入经济

行为分析奠定了微观基础和理论要件。不过,社会比较理论不能仅仅停留在对传统经济学行为假定的修正上,还需要展现其对个体层次之外的经济结果的解释力。接下来我们从引入相对位置考虑的行为假定出发,综合运用社会比较理论框架来理解在消费、生产和分配等领域的一些困扰传统经济学的经济现象。

二、消费级联

这一部分我们介绍从社会比较角度对消费级联现象及其宏观后果的研究。如果假定人们的消费支出存在相对位置考虑且是向上参照的,以收入略高于他们的群体作为参照对象和比较框架,那么为了效仿和追赶上一阶层的消费水准,一个社会中最高收入者的消费支出提高就会带来逐级连锁的反应,推升整个社会的平均消费水平,抑制或者说挤压整个社会对非位置商品的需求水平。对社会系统中的低收入者而言,消费级联效应使得他们陷入财务困境和发生不良行为的可能性大为增加。

当人们进入“丰裕社会”(加尔布雷思,2009)或“消费社会”(鲍德里亚,2001)之后,基本生活标准已然提高,相对位置的考虑在消费行为中会越发突出。经济学关于消费与收入关系的研究的经典理论是永久收入理论。该理论认为个人或家庭的消费支出主要取决于永久收入,而不是现期收入(Friedman, 1957)。永久收入是消费者预期一生所能得到的稳定的、持续性的收入。永久消费占永久收入的一个稳定的固定比例是永久收入理论的核心主张。永久收入理论不仅对人做出了富有远见的超强理性假定,而且假定其他人的收入和支出水平不影响个体的支出,整个社会收入分配结构的变化对个体的支出水平没有影响。

不过,早在永久收入理论问世之前,杜森贝里提出的相对收入理论就认为,个体的消费支出不仅受到自己当期收入的影响,还受到其过去所获得的最高收入和其所处社会的平均收入的影响。他认为,人们的消费受到自己同其他人相比的相对收入水平的影响,高收入者的消费会对低收入者形成示范效应,示范效应导致人们努力赶上在收入等级中高于他们的那些人的消费水准(Duesenberry, 1949)。

消费的示范效应或攀比效应在凡勃伦的《有闲阶级论》中就被揭示,他指出“每个阶层的成员总是把他们上一阶层流行的生活方式作为他们礼仪上的典型,并全力争取达到这个理想的标准。他们如果在这方面没有能获得成功,其声名与自尊心就不免受损。因此他们必须力求符合这个理想的标准,至少在表面上要做到这一点”(凡勃伦,2011:64)。在凡勃伦那里,消费支出存在向上比较倾向,假如我们接受凡勃伦的这个观点,在此基础上可以进一步设想,如果一个社会中位于收入等级中最高位置的群体对位置商品的消费支出增加了,那么将会带来怎样的社会影响?弗兰克等人(Frank et al., 2014)认为,这将会产生了一个消费级联(Expenditure cascade)的连锁反应。收入等级中最高的A群体在消费支出上的增加,会使得在收入等级中刚好低于他们的B群体也支出更多,接下来导致收入刚好低于B群体的C群体支出更多,这个连锁反应会一直持续到最低收入群体。也就是说,在攀比效应存在的前提下,最高收入者的收入水平和消费标准会对整个社会的消费支出产生连锁性的影响。

弗兰克等人(Frank et al., 2014)在永久收入假说的基础上,增加了攀比效应的考虑,提出了一个简单的关于消费的相对收入模型:

$$C_i = k(1-a)Y_i + aC_{i+1}, \quad i = 1, 2, 3, \dots, N-1 \quad (2)$$

在这里, C_i 和 Y_i 分别表示个体*i*的当前消费和永久收入水平, C_{i+1} 表示其永久收入水平刚好高于*i*的个体的当前消费水平。 k 是一个与永久收入水平或等级无关的参数,参数 $a(0 \leq a \leq 1)$ 表示的是每个个体的消

费支出受到收入刚好高于他的人的消费支出影响的程度。如果 $a=0$, 则意味着其他人的消费支出对个体 i 完全没有影响, 这种情况相当于永久收入假说, 对收入位于最高水平等级的个体 N 而言, 他是根据永久收入假说的模式消费。如果 $a=1$, 则意味个体 i 的消费支出完全由收入刚好高于他的人的支出水平决定。如果 $0 < a < 1$, 则在一个社会群体中, 个体的消费支出不仅受到自己收入的影响, 还受到其他人的收入及其消费支出的影响。

为了理解消费级联效应, 我们设想一个由 11 人构成的参照群体, $k=0.8, a=0.5$ 。如果这个群体中收入最高者的消费率(消费支出/收入)为 80%, 那么收入低于他的人将根据式(2)来消费。将给定的参数值代入式(2), 可得出

$$C_i = 0.4Y_i + 0.5C_{i+1}, \quad i = 1, 2, 3, \dots, N-1 \quad (3)$$

假如这 11 个人的收入分别为 200 元、190 元、180 元、……、100 元, 中位收入为 160 元^①, 那么根据式(3)可计算出这 11 个人的消费率最高者为 80%, 最低者为 88%, 中位收入者为 85.2%。具体如图 2 所示。这 11 个人的平均消费率为 84.6%, 比不存在收入不平等和消费的攀比效应的条件下(此时的平均消费率为 80%)高出了 4.6 个百分点。

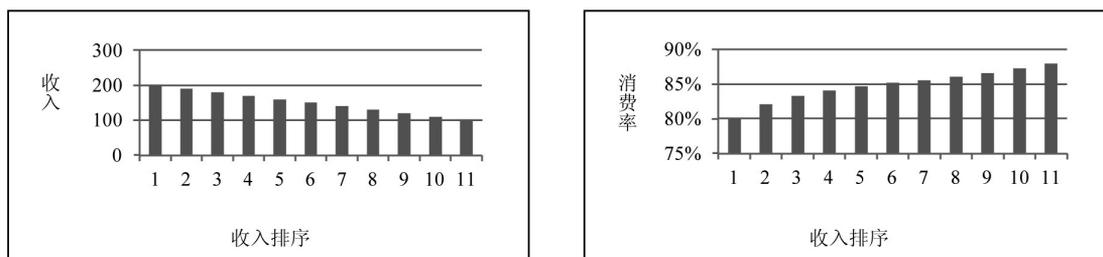


图2 低收入不平等下的收入分布和消费率

现在我们在上面的收入分布基础上略做变化, 将收入最高的两个人的收入从原来的 200 元和 190 元分别提高至 250 元和 220 元, 而其他的人的收入维持不变, 也就是说, 相比于上面的收入分布, 不平等加剧了。在更高的收入不平等情况下, 人们的消费率提高了。如图 3 所示, 最高收入者的消费率为 80%, 最低收入者为 88%, 这与上面的情况类似, 不过, 中位收入者的消费率为 86.7%, 比上面的情况高了 1.5 个百分点。这 11 个人的平均消费率为 86.9%, 比上面的情况高了 2.3 个百分点。

基于这个简单的相对收入模型, 可以讨论收入分配状况及其变动对消费率和储蓄率的影响。在一个社会群体中, 最高收入者的消费率会影响到其他低收入者的消费支出水平。如果最高收入者的消费标准

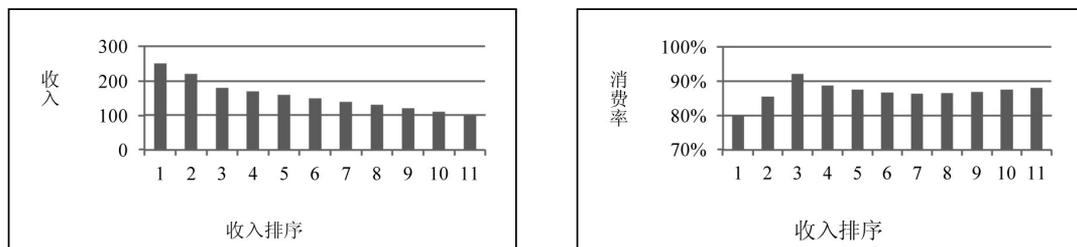


图3 高收入不平等下的收入分布和消费率

①这些数字并无现实含义, 只是为了借助这个虚构的数字例子来说明消费级联的原理, 这个原理对认识现实是有意义的。

提高了(即 k 变大),会对整个群体的消费支出带来连锁反应,从而提升整个群体的平均消费支出水平,同时降低平均储蓄率。如果这个群体的收入不平等扩大了,也就说高收入者的收入增长率超过中低收入者,那么即使 k 不发生变化,整个群体的平均消费水平也会提高,平均储蓄率也会下降。在平均收入水平相近的条件下,收入不平等高的群体比收入不平等低的群体有更高的消费率和更低的储蓄率。进一步的推论是,收入不平等的加剧会增加中低收入者的财务困境和降低其生活质量,比如消费信贷和个人债务危机的增加、工作时间的增加和闲暇的减少等等(Frank et al., 2014)。

三、工资压缩和生产定额

相对位置的考虑不仅存在于消费领域,也存在于企业内部的生产活动和收入分配中。传统经济学理论认为,员工会根据其边际生产能力来付出工作努力,企业会根据员工“边际产出”的价值来支付他的工资。不过,在现实企业中观察到的“工资压缩”(salary compression)和“生产定额”(production quotas)现象却令边际生产率理论无能为力。如果假定在企业内部,员工不仅关心自己的绝对工资水平,还关心与其他员工相比的相对工资状况,那么引入相对位置考虑的社会比较理论可以对工资压缩和生产定额这些宏观经济结果给出更令人满意的解释。

(一)工资压缩

在竞争性的劳动力市场上,企业会根据员工“边际产出”的价值来支付他的工资,这是传统经济学边际生产率理论的观点。但是,在现实中我们观察到,企业内部的工资表结构总体而言比在边际生产率理论之下可能的工资表更为平等,这就是所谓的工资压缩现象。工资压缩意味着企业里生产效率最低的工人被支付了高于其产出价值的工资,同时企业付给了生产效率最高的工人低于其产出价值的工资,企业内部员工之间的工资差异并没有密切反映他们的生产率差异。如何解释这个令人困惑的现象呢?局部地位市场理论对此给出了一个合理的解释。

经济学家弗兰克(Frank, 1984, 1985a)认为,如果引入员工不仅关心绝对工资水平而且还关心与其同事相比较的相对工资排序的假定,就能够很好地理解工资压缩现象。在企业内部,工资高低导致的地位差距是一个位置商品,有人占据了高位置就意味着有人占据了低位置。如果把企业内的工资位置视为像市场上交易的其他商品一样,就意味着有人愿意为群体内的高位置支付一定的价格,而有人要因占据低位置而获得一定的补偿。员工对位置具有不同的需求偏好和支付意愿,看重它的人可以拥有更多,只要他们愿意支付其价格,也就是降低其工资率;那些不看重位置的人将选择成为出售者,通过获得高于其产出价值的工资,同意占据企业中低排位的位置。一个企业中极其看重地位的那些人将他们的一些收入转移给同意接受较低位置的其他人,这样最有效率的员工得到的薪水将低于他们所创造的价值,而最不能干的员工所得到的将高于他们的产出价值。于是,我们实际观察到的企业内工资结构比边际生产率理论所预测得更为压缩且更为平等。

在一个由众多工人和企业构成的劳动力市场上,这些工人有不同的生产能力和不同的地位考虑,我们可以看到一个部分重叠的企业收入等级体系,它为工人提供了一个丰富的包含不同工资收入和企业内地位组合的选择菜单。我们用一个假想的例子来说明这种情况。在一个由众多工人构成的劳动力市场,他们的边际产出价值从100元/天到400元/天,且这个市场有5家企业,它们的工资结构如图4所示。

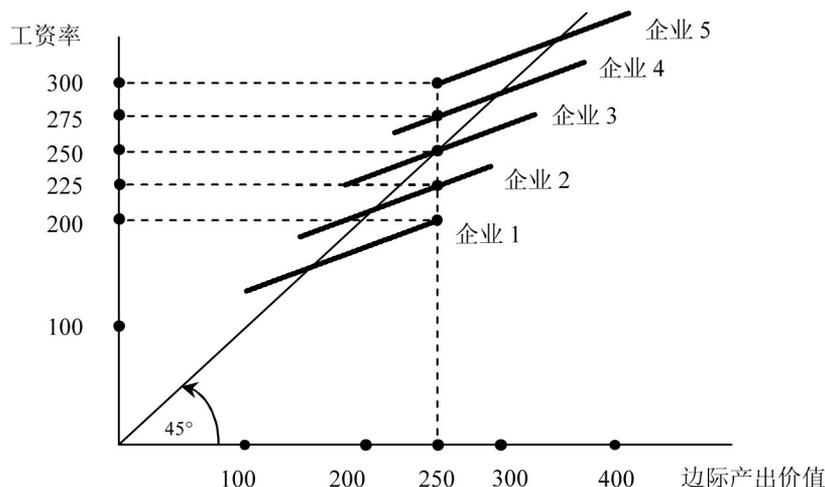


图4 当局部地位重要时的竞争性工资结构

在图4中,横轴表示边际产出价值,纵轴表示工资率,两个坐标轴中间的45°线表示的是按照边际产出价值来支付工资的工资结构,加粗的五条直线自下而上分别表示的是从企业1到企业5包含了地位考虑的工资结构,位于45°线上方的工人得到的工资高于其产出价值,而在45°线下方的工人则相反。同时包含生产率和地位考虑的工资结构明显更平坦。我们以边际产出价值为250元/天的工人为例来说明他们对工资—地位组合的选择。对地位赋予足够高价值的工人会被吸引到企业1,在这里,他能够占据企业中的最高位置,获取200元/天的工资,也就是说他为占据最高位置付出的代价是低于边际产出价值50元。与之相反,不太关心企业内地位的工人会发现企业5是最有吸引力的,在这里,他是薪水最低的工人,但他会得到300元/天,高于其边际产出价值50元。希望在企业内地位位于第75百分位、第50百分位和第25百分位的位置的工人,将会分别选择企业2、3和4,他们的工资水平分别为225元/天、250元/天和275元/天。因此,假定不同的工人对企业内地位有不同的评价,存在一个局部地位市场,工人能够自由选择他们为之工作的企业,这样就能调和关于劳动力市场是竞争性的主张与在现实企业中工资结构往往更为平等的观察。

局部地位市场理论认为工资收入既体现了绝对收益,又蕴含着相对位置收益,而且假定企业内部工人之间的收入信息彼此知晓。该理论提出了在面对相对收入差距时除追赶行为和损害行为之外的另一种行为选择的可能性——交换,高地位者通过让渡一部分收入给低地位者来实现工资—地位的均衡。

(二)生产定额

根据关于工资的边际生产率理论,计件工资方案无疑更能激发工人的努力程度。不过,很多调查研究都揭示了在企业中普遍存在对工人的生产定额或者限制最高产出现象,无论是企业主动施加的,还是工人们自己实行的(Whyte, 1955; Roy, 1952)。所谓生产定额或者最高产出限制就是设定单个工人的最高产出水平,它低于生产效率较高工人的实际产出水平,这种现象常见于实行计件工资的企业。麦克西(McKersie)报告了一家通用电气工厂的案例,它放弃了一项尽管大大提升了生产效率的薪酬激励试验,因为这导致一些生产工人的收入比他们的主管还高;他还讲述了一家大型制造企业出于类似的原因拒绝了工会增加生产装配线速度的请求(转引自Frank, 1985a)。社会学家唐纳德·罗伊在一家机械厂的参与式观察发现,有经验的工人会施压新来的工人不要发挥全力而是要控制工作速度和生产效率;为了保持在自我规定

的配额之内,这家工厂的工人经常在工头的监视之下故意浪费掉大约36%的时间(Roy,1952)。

为什么工人或企业对生产效率最高的工人施加非正式的或正式的限制呢?一种解释认为,员工们之所以形成生产定额的非正式规范,是因为他们认为高的生产效率会促使企业降低计件工资率,这样他们即使付出更多的生产努力,但也不会获得比以前多的收入(Roethlisberger & Dickson,1972;Shwinger,1975)。这种解释暗含的假定是企业管理者无法知道工人们的真实生产效率高于其表现出来的生产效率。实际上,管理层有办法知道工人的真实生产能力。而且,即使工人们认识到管理层知道他们能生产得比当前的产量更多,工人仍给自身施加生产定额。有学者(Mangum,1964)在著作中列举了几个这样的例子。在一家汽车零部件公司的锻工车间,雇员们通常每天工作六小时就能达到他们自我设定的配额,随后他们停止工作并消磨掉剩下的时间。在另一个案例中,大部分雇员在7小时内达到他们的配额,然后就在休息室打牌,只是他们的一些妻子向管理层抱怨他们的赌博损失。还有一种从企业角度的解释认为,企业之所以为工人设置收入或产量上限,是因为企业担心工人为了收入增长而过度追求生产数量会导致粗制滥造,从而影响产品质量。但实际上,无论是否有定额限制,如果存在监督成本和缺乏质量控制,产品质量都无法得到保证。无论是工人担心收入减少,还是企业害怕质量下降,这些对生产限额的解释都不尽如人意。

不过,一旦引入企业收入等级体系中的相对位置考虑,那么我们就很容易地解释这类限额。员工的生产效率不仅取决于其能力,还取决于其投入的努力程度。如果员工们不关心其同事的收入,那么他们选择的最优努力水平通过权衡额外努力获得的收益与额外努力的成本来决定。不过,如果员工关心相对收入,那么他们就会陷入一个你追我赶的收入竞赛,最优努力水平会被大大提高,结果是员工们整体上都会过度劳作的同时却不会改变彼此的收入排序。因此,从集体利益的角度看,对收入或产量施加上限有助于限制他们所处的位置跑步机的速度(Frank,1985a)。而且,同事之间的关系越紧密,限制他们之间收入差异的压力将越大。如果看中组织收入排序中的高位置,那么生产效率最高的人可能完全愿意接受工资上限,否则的话,他可能在无限制收入的某个其他组织中处于低位。

四、晋升激励

在等级制组织中,组织成员不仅关心相对工资水平,还存在对职位等级的追求。晋升是等级制组织中经常采用的一种激励手段。在等级制组织中,存在着金字塔状的既定职位结构,越高级的职位数量越少,而且越高等级的职位给占据者带来的收益越高,这些收益不仅包括货币报酬,也包括非货币报酬。因为组织中的职位结构及相应的报酬在事先都是明确规定好的,所以晋升蕴含着超强的激励效应。晋升激励的一个重要特点是,它不仅给晋升者带来绝对收益的变化,而且会导致晋升竞争者之间相对位置的变动。

有学者把组织中的晋升比喻为体育锦标赛(Lazear & Rosen,1981),一定数量符合基本条件的候选人竞争某个高级职位,获胜与否取决于参赛者之间的相对绩效,而不是绝对绩效。在一次百米决赛中,第一个冲过终点的人获得冠军,不管他具体跑了多少秒。同样,在企业中一位员工得到了提升并不是因为他干得有多么出色,而是因为他比与其处于同一层次的其他候选人干得好。这个类比虽然有助于我们理解晋升的特点,但组织内的晋升还是比体育比赛更复杂。晋升锦标赛的激励效果取决于相对绩效考核、报酬差距的设定、竞争与合作的权衡等因素。

首先,相对绩效考核问题,即比什么和与谁比的问题。在体育比赛项目中,获胜所依据的绩效标准及

相互竞争的参赛选手都是易于确定的。不过,在组织晋升中,依据什么样的绩效标准来比较及与谁来比较会更复杂一些。只有晋升某一职位所考核的绩效指标是明确的、客观的、可测量的,才能有效地激发参赛者的努力;如果竞赛指标是模糊的、主观的、不易测量的,则晋升竞赛的激励效果会很差。而且参赛者要能最大限度地控制和影响考核指标,这样才能保证参赛者能够通过个人努力来改变考核指标的水平,如果考核指标受到个人努力之外的其他因素(如运气、环境禀赋、私人关系等)的干扰,则晋升锦标赛的激励效果就会大打折扣(拉齐尔,2000)。另外,参赛组的设定对于有效推行晋升锦标赛是十分关键的。就像在一些体育项目中要根据年龄、体重等因素来区分参赛组一样,在晋升锦标赛中为了排除或控制个人努力之外的环境因素的影响,也要区分参赛组,这样才能更好地发挥晋升的激励作用。有些学者提出地方官员晋升锦标赛理论来解释中国改革开放以来的经济增长,该理论认为中央(上级)把地方(下级)官员任期内地方经济绩效(GDP增长率)作为官员晋升的主要标准,地方官员为了在职位升迁竞争中获胜会努力促进地方经济增长(周黎安,2007)。该理论解释的有效性很大程度上取决于参赛组的选择。因为中国各地区之间的自然和地理禀赋差异非常大,而这些禀赋与经济增长关系紧密,但是地方官员个人的努力却很难改变这些地区禀赋对经济增长的影响,所以如果不管禀赋差异而把所有地区都放在同一个参赛组之中,那么这种晋升锦标赛的激励效果就会很差(周黎安,2007)。一些实证研究发现,地区经济增长率与官员晋升概率之间的关联确实受到参赛组选择的影响。有些研究表明,无论是在省级层面上,还是在地市级层面上,把前任官员作为相对绩效考核的参赛组更能验证相对经济增长率与官员晋升概率之间的显著关联(周黎安等,2005;罗党论等,2015)。有些研究表明,选择相似省份作为参赛组要比周边省份作为参赛组,更能验证官员晋升锦标赛理论的有效性(李臻、耿曙,2019)。

其次,报酬差距的设定。等级制组织中的职位晋升伴随着货币报酬和非货币报酬的增加,不同级别职位之间的报酬差距也影响到晋升的激励效果。与某一既定晋升相联系的报酬增长幅度越大,则候选人争取获得晋升的动力就越强,付出的努力水平也越高(拉齐尔,2000)。比如,在企业中,副总裁的工资比较高主要并不是为了激励副总裁本人,而是为了诱使那些目前是助理副总裁的人努力工作。不过,得到晋升者与未得到晋升者之间的报酬差距并不是越大越好,而是需要一个合理的限度。在个体项目的体育锦标赛中,可以把全部奖金给予获得冠军的选手,但是在企业治理中,却不能把全部工资分配给总裁或副总裁,而对其他人一文不付。之所以需要对不同层级职位之间的薪酬差距进行一定的限制,一个原因是当薪资水平提高到一定程度,员工付出的边际努力所带来的产出增加赶不上企业所增加的边际薪资,员工可能达到了能力极限或者更看重闲暇而不是薪资了。另一个原因是不同层级之间薪酬差距达到一定程度之后,会带来未获得晋升者的不满和懈怠,这种不满给企业导致的效率损失会大于薪酬差距带来的正向激励收益(刘世定,2011)。在这里,员工关于企业内部公平工资的感知就会发挥作用。

最后,竞争与合作的权衡问题。以上的分析在很大程度上假定晋升参赛者之间的产出或绩效是可分离的和可比较的,这种假定只有在计件工资的情况下才是可能的。实际上在等级组织内部,有大量的工作任务是需要团队合作的,工作产出不仅取决于个体的努力,还取决于其他人的努力(Alchain & Demsetz, 1972)。在涉及团队合作的工作任务时要慎用晋升的激励手段。晋升除了给晋升者带来绝对收益的提升之外,还造成了晋升者与未晋升者之间相对收益的变动。正是由于晋升所具有的这种相对收益效应,晋升不仅可以激励人们努力工作以超越他人,也会诱导相对地位敏感者损害他人工作成效的行为(刘世定, 2011)。晋升激励可能导致员工们以一种不利于生产率提高的方式展开相互之间的竞争。正如拉齐尔

(2000:261)所指出的,“在任何一家根据对雇员们所进行的某种相互比较来支付工资、福利或者其他奖金津贴的企业中,员工们都会存在某些不合作的动机。无论企业喜欢不喜欢这种做法,员工们把别人看成是与自己争夺有效资源的竞争对手这一事实都必然会诱发出某种不合作行为。”晋升激励在诱导参赛者竞争的同时,也会损害相互之间的合作。因此,当等级制组织在采用晋升的激励手段时,如何在发挥其正面作用的同时抑制其消极作用就成为一个问题。等级制组织应该激励成员同那些与之合作的重要性并不大的人去进行竞争,尽量避免需要直接合作的成员之间为了同一个职位展开竞争(拉齐尔,2000)。

五、结 语

人类的经济行为并不完全是在既定资源约束下的个体最优化决策,这种个体最优化决策的思考方式可能只适合于独处荒岛的鲁滨孙。现实社会中人们的经济行为大多是在与其他人的互动中进行的,在生产、分配、消费和交换等经济活动中总是离不开人们之间的相互作用。只要有人们之间的社会互动,就难免会涉及与其他人的比较。对相对收益和相对位置的关注是人的社会性偏好的主要体现。本文把从引入相对位置考虑的行为假定出发来分析生产、分配、消费和交换等经济领域现象的理论统称为经济社会学的社会比较理论,该理论在微观基础上要考虑参照对象和比较事项的选择、位置差距的认知以及位置考虑引发的行为反应等要素。社会比较理论不仅致力于反思和修正传统经济学理论的行为假定,仅把相对位置偏好引入行为假定是不够的,更重要的是能基于这一行为假定去分析系统层面的经济结果。消费级联、工资压缩、生产定额和晋升激励等系统层面的经济现象都可在社会比较理论的分析框架下得到更好的理解。

社会比较理论的相关元素和观点分散于社会学、心理学、经济学和管理学等不同学科不同时期诸多学者的思想和研究中,其中重要且本文已引及的有费斯廷格的社会比较过程理论(Festinger, 1954)、斯托弗的相对剥夺理论(Stouffer et al., 1949)、默顿的参照群体理论(默顿, 1957/2006)、亚当斯的公平理论(Adams, 1963)、贝克尔的社会相互作用理论(Becker, 1974)、罗森和拉齐尔的锦标赛理论(Lazear & Rosen, 1981)、凡勃伦的炫耀性消费理论(Veblen, 1899)、杜森贝里的相对收入理论(Duesenberry, 1949)以及一些行为经济学家关于位置和公平等社会性偏好的研究(Kahneman et al., 1986; Akerlof & Yellen, 1990; Fehr & Schmidt, 1999; Frank, 1984, 1985a, 1985b, 2008; Frank et al., 2014; 凯默勒等, 2010),以往这些聚焦不同主题冠以不同名称的研究在理论上具有极强的亲缘性,涓涓细流汇聚成海,本文尝试把它们统一综合在社会比较理论的范式之下。社会比较理论的提法最初主要由心理学家费斯廷格(Festinger, 1954)使用,他指出人们对自己的能力和观点的评价建立在社会比较过程的基础之上,而且社会比较的对象主要与自己相似的他人。不过,费斯廷格的研究局限在从社会比较的角度认识自我评价和观念形成问题,因关注的焦点不同他并未将其伟大洞见延伸至认识更广泛的人类行为特别是经济行为。心理学家亚当斯(Adams, 1963)是把相对位置考虑和社会比较理论引入组织中激励问题研究的重要先驱,他提出的公平理论主要从社会比较的角度研究工资报酬分配的合理性、公平性对组织内员工工作积极性的影响,但不曾把相对位置和社会比较引入对消费、交换、竞争等其他经济领域现象的研究。实际上,正如前文研究已指出和表明的,社会比较理论的渊源并不限于费斯廷格和亚当斯的研究。本文跨越学科界限,梳理和整合了散落在不同学科中关于相对位置对人类行为特别是经济行为产生影响的相关重要研究,将有关理论元素和观点置于

经济社会学的社会比较理论的统一框架之下。

把相对位置假定引入对经济行为和经济结果的分析会给传统经济理论带来非常大的改变,这是一项已经开始并值得继续推进的事业,因为它有助于建立一个更加符合真实世界中人类行为的经济社会学理论。一些行为经济学家已经揭示了公平和地位等社会性偏好的重要性,但是从这些偏好出发来进一步研究市场运行、收入分配、组织激励、社会福利和公共政策的努力仍处于起步和零散的状态。本文对社会比较理论的思考和梳理也只是初步的,其目的主要在于引发经济社会学界对该知识领域的系统性重视和研究。

参考文献:

- 鲍德里亚,让,2001,《消费社会》,刘成富、全志钢译,南京:南京大学出版社。
- 鲍威尔,沃尔特·W.、保罗·J. 迪马吉奥,2008,《组织分析的新制度主义》,姚伟译,上海:上海人民出版社。
- 贝克尔,加里·S.,2015,《人类行为的经济分析》,王业宇、陈琪译,上海:格致出版社。
- 布劳,彼得,2012,《社会生活中的交换与权力》,李国武译,北京:商务印书馆。
- 道宾,弗兰克,2013,《新经济社会学读本》,左晗、程秀英、沈原译,上海:上海人民出版社。
- 凡勃伦,托斯丹,2011,《有闲阶级论——关于制度的经济研究》,蔡受百译,北京:商务印书馆。
- 格兰诺维特,马克,2007,《镶嵌:社会网与经济行动》,罗家德译,北京:社会科学文献出版社。
- ,2008,《找工作:关系人与职业生涯的研究》,张文宏等译,上海:上海人民出版社。
- 默顿,罗伯特·K. 1957/2006,《社会理论和社会结构》,唐少杰等译,南京:译林出版社。
- 加尔布雷思,约翰,2009,《富裕社会》,赵勇译,南京:江苏人民出版社。
- 凯默勒,科林·F.,乔治·罗文斯坦、马修·拉宾,2010,《行为经济学新进展》,贺京同等译,北京:中国人民大学出版社。
- 拉齐尔,爱得华,2000,《人事管理经济学》,刘昕译,北京:生活·读书·新知三联书店。
- 李国武、陈姝妤,2018,《参照群体、社会身份与位置考虑》,《社会学评论》第6期。
- 李臻、耿曙,2019,《中国地方政府绩效考核机制的再研究——基于省级官员的相关数据》,《党政研究》第3期。
- 刘世定,2011,《经济社会学》,北京:北京大学出版社。
- 罗党论、余国满、陈杰,2015,《经济增长业绩与地方官员晋升的关联性再审视——新理论和基于地级市数据的新证据》,《经济学》(季刊)第3期。
- 帕森斯,塔尔科特,2003,《社会行动的结构》,张明德、夏翼南、彭刚译,南京:译林出版社。
- 斯密,亚当,2011,《国富论》,郭大力、王亚南译,南京:译林出版社。
- 舍克,赫穆特,1999,《嫉妒与社会》,张田英译,北京:社会科学文献出版社。
- 韦伯,马克斯,2005,《社会学的基本概念》,胡景北译,上海:上海世纪出版集团。
- 周黎安,2007,《中国地方官员的晋升锦标赛模式研究》,《经济研究》第7期。
- 周黎安、李宏彬、陈烨,2005,《相对绩效考核:中国地方官员晋升机制的一项经验研究》,《经济学报》第1期。
- Adams, J. S. 1963. "Toward an Understanding of Inequity." *Journal of Abnormal & Social Psychology* 67(5).
- Akerlof, George A. & Janet L. Yellen. 1990. "The Fair Wage-Effort Hypothesis and Unemployment." *The Quarterly Journal of Economics* 105(2).
- Alchain, A. A. & H. Demsetz. 1972. "Production, Information Costs, and Economic Organization." *American Economic Review* 62(5).
- Beaumont P. B. & R. I. D. Harris. 2003. "Internal Wage Structures and Organizational Performance." *British Journal of Industrial Relation* 41(1).
- Becker, Gary S. 1974. "A Theory of Social Interactions." *Journal of Political Economy* 82 (6).
- . 1976. "Altruism, Egoism, and Genetic Fitness: Economics and Sociobiology." *Journal of Economic Literature* 14(3).
- Bishop, J. 1987. "The Recognition and Reward of Employee Performance." *Journal of Labor Economics* 5(4).
- Blau, P. M. 1964. *Exchange and Power in Social Life*. New York: Wiley.
- Davis, J. A. 1959. "A Formal Interpretation of the Theory of Relative Deprivation." *Sociometry* 22(4).
- Duesenberry, James. 1949. *Income, Savings and the Theory of Consumer Behavior*. Cambridge, M. A.: Harvard University Press.
- Fehr, E. & K. M. Schmidt. 1999. "A Theory of Fairness, Competition and Cooperation." *Quarterly Journal of Economics* 114(5).
- Festinger, L. 1954. "A Theory of Social Comparison Processes." *Human Relations* 7(7).
- Frank, R. H. 1984. "Are Workers Paid Their Marginal Products?" *American Economic Review* 74(4).
- , 1985a, *Choosing the Right Pond: Human Behavior and the Quest for Status*. Oxford University Press.

- , 1985b, “The Demand for Unobservable and Other Nonpositional Goods.” *American Economic Review* 75(1).
- , 2008, “Should Public Policy Respond to Positional Externalities?” *Journal of Public Economics* 92(8-9).
- Frank, Robert H., Adam Seth Levine, and Oege Dijk. 2014. “Expenditure Cascades.” *Review of Behavioral Economics* 1(1-2).
- Friedman, Milton. 1957. *A Theory of the Consumption Function*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Goodman, P. S. 1974. “An Examination of Referents Used in the Evaluation of Pay.” *Organizational Behavior & Human Performance* 12 (2).
- Granovetter, Mark. 1985. “Economic Action and Social Structure: The Problem of Emddeddedness.” *American Journal of Sociology* 91 (3).
- Hirsh, F. 1976. *Social Limits to Growth*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Hyman, H. 1942. “The Psychology of Subjective Status.” *Psychological Bulletin* 39.
- Kehneman, Daniel, Jack L. Knetsch, and Richard H. Thaler. 1986. “Fairness as a Constraint on Profit Seeking: Entitlements in the Market.” *American Economic Review* 76(4).
- Kelley, H. H. 1952. “Two Functions of Reference Groups.” In G. E. Swanson, T. M. Newcomb, and E. L. Hartley(eds.), *Readings in Social Psychology (2nd)*. New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Lazear, E. P. 1999. “Personnel Economics: Past Lessons and Future Directions.” *Journal of Labor Economic* 17(2).
- Lazear, E.P. and Rosen, S. 1981. “Rank-Order Tournament as Optimum Labor Contracts.” *Journal of Political Economy* 89(5).
- Mangum, Gaith L. 1964. *Wage Incentive Systems*. Berkeley: Institute of Industrial Relations, University of California.
- Rosen, S. 1986. “Prizes and Incentives in Elimination Tournament.” *American Economic Review* 76(4).
- Roy, Donald. 1952. “Quota Restriction and Goldbricking in a Machine Shop.” *American Journal of Sociology* 57(5).
- Roethlisberger, F. J. & W. J. Dickson. 1972. “Management and the Worker.” In Tom Lupton (ed.), *Payment Systems, Middlesex*. England: Penguin Books.
- Swinger, Pinhes. 1975. *Wage Incentive Systems*. New York: Wiley.
- Smith, Adam. 1776. *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*. London: Methuen.
- Stouffer, S. A., E. A. Suchman, L. C. D. Vinney, S. A. Star, and R. M. Williams. 1949. *The American Soldier*, Vol. 1: Adjustment during Army Life. Princeton: Princeton University Press.
- Veblen, Thorstein. 1899. *The Theory of the Leisure Class*. New York: Macmillan.
- Whyte, William F. 1955. *Money and Motivation*. New York: Harper and Brothers.

Relative Position and Economic Behavior: Social Comparison Theory

LI Guo-wu

Abstract: For the economic sociology emerging from reflecting on neoclassical economics, its micro-theoretical basis must consider the sociality of human behavior. Emphasis on the relative position and social comparison is the main manifestation of human sociality. Individuals not only care about their absolute benefits but also care about the relative position produced by comparing with the reference. This paper reviews and integrates some important contents of social comparison theory scattered in sociological and economic research. When introducing relative position into the analysis of human economic behavior, we need to consider basic issues such as the choice of reference groups, the positional externality of comparative items, the behavioral response caused by relative position, and the social recognition of the relative position. Social comparison theory is helpful in understanding the macroeconomic phenomena that perplex traditional economic theory, such as consumption cascade, wage compression, production quota, promotion incentives, and so on. Social comparison theory is a knowledge field that needs to be paid attention to in the study of economic sociology.

Keywords: Relative Position; Social Comparison; Economic Behavior; Economic Outcomes

(责任编辑:王水雄)